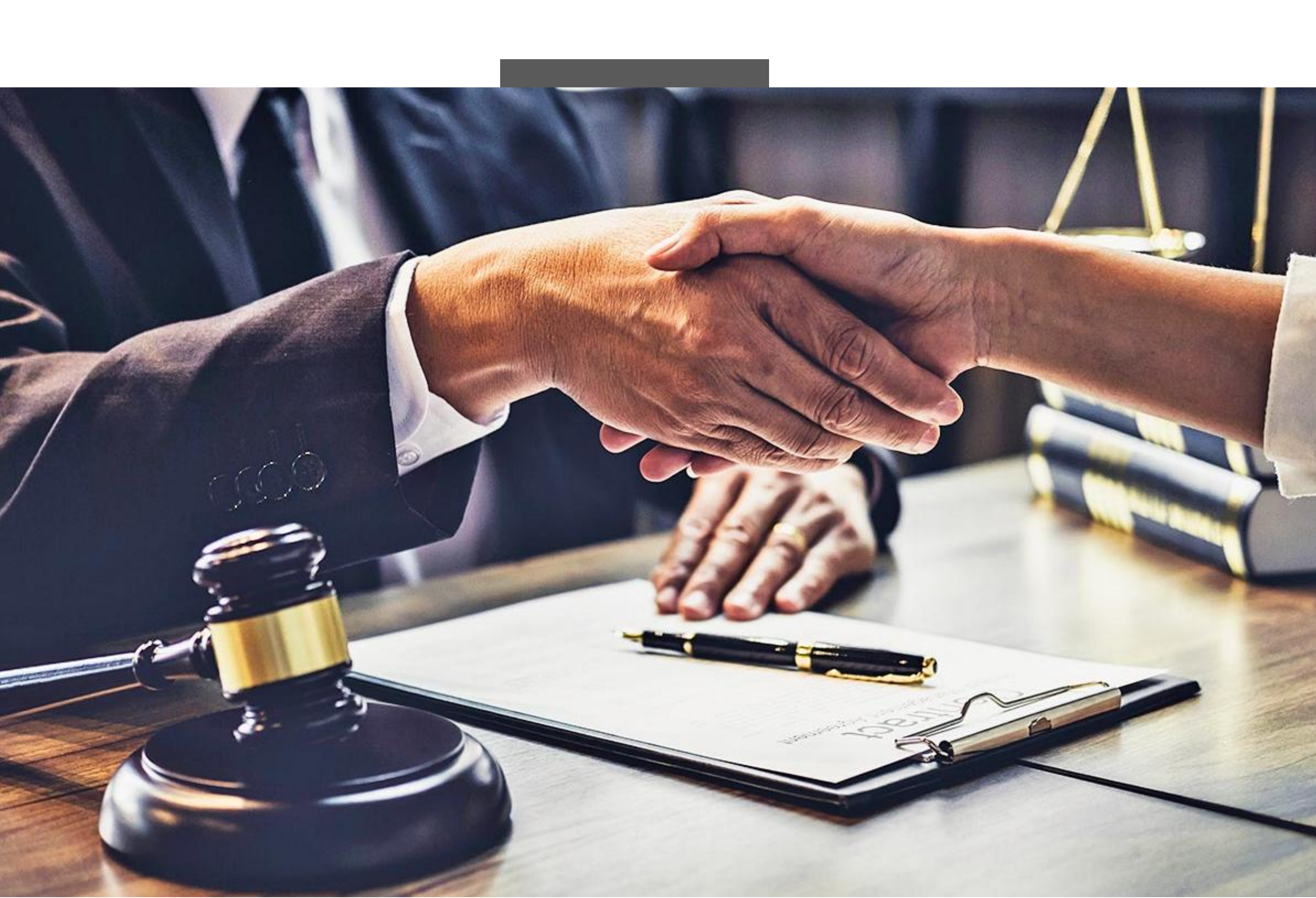


Licenciatura en Gestión del Capital Humano

Asignatura: Legislación Laboral y Seguridad Social

UNIDAD 1

Modalidades de Trabajo



INDICE

Introducción

Esta unidad, con fines didácticos ha sido dividida en cuatro secciones.
Sección 1: Dedicada fundamentalmente a los principios rectores de la legislación laboral y las modalidades contractuales previstas por la Ley de Contrato de Trabajo (LCT).

Sección 2: Atendiendo a la habitualidad de su utilización y la importancia de sus efectos jurídicos nos referiremos a las tercerizaciones o subcontrataciones en materia laboral y sus posibles consecuencias.
La Sección 3, Está destinada a conocer algunos de los contratos previstos por el Código Civil Y Comercial de la Nación (CCyC) que regulan actividades humanas dentro del ámbito del trabajo, pero sin que exista una relación de dependencia o laboral entre las partes involucradas.

Sección 4: Realizamos una aproximación a las nuevas formas de trabajo, que son consecuencia en gran medida del desarrollo tecnológico.

Nuestra intención es que al finalizar el estudio de la unidad haya sido capaz de:

- Conocer las modalidades de trabajo previstas por la LCT
- Adquirir herramientas que permitan evaluar los posibles efectos jurídicos de tercerizaciones o subcontrataciones en materia laboral.
- Reconocer la influencia del Código Civil y Comercial en el las relaciones de trabajo y
- Tomar conocimiento de las nuevas modalidades del trabajo en la Era Tecnológica

Sección 1

Conceptos básicos

Iniciemos nuestra asignatura aclarando que cuando hablamos de derecho estamos haciendo referencia a normas que regulan conductas.

Es importante que, a partir de este momento, usted empiece a comprender la diferencia entre los conceptos de derecho individual del trabajo y de derecho colectivo del trabajo.

La evaluación adecuada de cualquier emprendimiento o empresa, torna necesario el conocimiento del área de recursos humanos y fundamentalmente la normativa que regula la relación laboral entre trabajadores y empleadores de la actividad privada. Esta relación que queda enmarcada en lo que llamamos **derecho individual del trabajo**.

Es necesario saber, además, que el **derecho colectivo del trabajo** es el que regula el funcionamiento de las asociaciones sindicales y las relaciones entre gremios y empleadores.

En esta unidad nos enfocaremos en los conceptos básicos del derecho del trabajo y su aplicación práctica.

La Ley de Contrato de Trabajo -en adelante LCT-, será nuestra principal herramienta de trabajo a lo largo de esta sección y en las unidades subsiguientes, en consecuencia, es imprescindible que tenga consigo un ejemplar de ella.



¿Qué debemos entender por Derecho Individual del Trabajo?

El Derecho Individual del Trabajo: se ocupa de las relaciones de los sujetos individualmente considerados. Trabajador – Empleador.

En cuanto a este derecho **la Ley de Contrato de Trabajo** (20.744 modificada por 21.297) constituye el cuerpo normativo principal.

La L.C.T establece las condiciones mínimas de trabajo, desarrollando en su articulado los caracteres del contrato de trabajo.

Están excluidos de su ámbito de aplicación los dependientes de la administración pública nacional, provincial o municipal, y los trabajadores agrarios.

Se han dictado distintas leyes que son aplicables a todos los trabajadores, como la ley de jornada de trabajo, riesgo del trabajo y la ley nacional de empleo.

Integran su contenido los denominados estatutos profesionales, que son leyes que rigen determinada actividad, por ejemplo: ley de obreros de la construcción, de viajantes de comercio, etc.

El Derecho colectivo del trabajador: se ocupa de las relaciones de los sujetos colectivos. Asociación sindical de trabajadores (sindicatos) – grupos o entidades representativas de los empleadores (cámaras empresariales).



Derechos Individuales:

Estabilidad
Remuneración
Jornada laboral

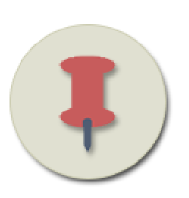
Derechos Colectivos:

Libertad sindical
Negociación colectiva
Huelga

39

El orden público y sus efectos en el contrato de trabajo

El orden público está constituido por todas aquellas condiciones que resultan fundamentales a la vida social de una comunidad jurídica determinada y que, por estar integradas a ella, obedecen al interés general.
Borda considera que " una cuestión es de orden público, cuándo responde a un interés general, colectivo, por oposición a la cuestión de orden privado, en los cuales solo juega un interés particular"
Por tal motivo no pueden ser modificadas por la voluntad de los individuos, lo que implica un límite a la autonomía de la voluntad.
El Código Civil permite que las partes puedan celebrar contratos civiles con total amplitud de criterios y obligaciones con el único límite, que lo pactado no atente contra la moral y las buenas costumbres, pues en ese supuesto caso lo acordado será nulo, cae todo lo pactado.
En el derecho del trabajo la autonomía de la voluntad se encuentra totalmente limitada, no pudiendo, en consecuencia, celebrarse contratos que contengan condiciones inferiores a las que establecen las normas de orden público. Por eso se dice que son normas inderogables e irrenunciables por las partes. Si se viola lo dispuesto por la norma de orden público, lo convenido es nulo, pero, a diferencia de los acuerdos civiles, lo pactado es automáticamente reemplazado por lo que dispone la ley.
Las normas del derecho del trabajo, son con preferencia, de orden público, por trascender el interés meramente individual y ser inseparables del interés social.
Las leyes laborales y las Convenciones Colectivas de Trabajo, son un marco imperativo y obligatorio que limitan la libertad contractual.
El orden público laboral tiene un carácter relativo, ya que está encaminado a establecer un mínimo inderogable que debe ser respetado por las partes. Esas normas son de carácter obligatorio y solo pueden ser dejadas de lado a favor del trabajador.
En tal sentido, el art. 7 de la LCT establece la nulidad de las condiciones menos favorables:
"Las partes, en ningún caso, pueden pactar condiciones menos favorables para el trabajador que las dispuestas en las normas legales, convenciones colectivas de trabajo o laudo con fuerza de tales, o que resulten contrarias a las mismas. Tales actos llevan aparejada la sanción prevista en el artículo 44 de esta ley."



Para una mejor comprensión, aquí le presentamos algunos ejemplos:

- Imaginemos que a un trabajador que tiene una antigüedad de un año en la empresa, su empleador le dice que más allá de que, según la ley, le corresponden 14 días corridos de vacaciones él le otorgará solamente 7. Aunque haya firmado su aceptación, el trabajador

puede exigir que le cumplan con lo establecido en la norma de orden público, ya que la ley protege a quien es el más débil y supone que si firmó lo hizo por una necesidad de subsistencia.

- Supongamos que un empleador les dice a sus trabajadores que les va a pagar el 70% del salario mínimo convencional. Al igual que en el ejemplo anterior, aunque los asalariados hayan aceptado pueden accionar y el juez hará que le paguen lo que les corresponde legalmente.

En síntesis, decimos que las normas de orden público establecen mínimos inderogables que no permiten pactar condiciones inferiores, pero sí superiores. Prima, entonces, a fin de equilibrar la desigualdad negocial existente entre el trabajador y el empleador, la norma que crea el legislador de protección al sujeto más débil de la relación laboral.

Contrato de trabajo

Concepto

El contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades con prestaciones recíprocas. Es oneroso y consensual, ya que se perfecciona con el consentimiento de las partes, y requiere la prestación personal del trabajador.

Está caracterizado por la relación de ***dependencia o de subordinación*.**

El elemento principal es la subordinación jurídica, que consiste en la facultad del empleador de darle directivas al trabajador y que éste debe acatar, indefectiblemente, por lo que afirmamos que la subordinación jurídica siempre debe estar presente en el contrato de trabajo.

Existen otros dos tipos de subordinación: la económica, que hace a la subsistencia del trabajador, y la técnica, que no siempre está presente porque está vinculada a la especialización o idoneidad del trabajador.

El art. 21 LCT brinda la siguiente definición del concepto de contrato de trabajo

… es aquel por el cual una persona física se obliga en forma personal a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios a favor de otra, que puede ser física o jurídica, bajo la dependencia de esta, por un tiempo determinado o indeterminado a cambio del pago de una remuneración.

Los elementos que podemos destacar de la definición son:

- Que el trabajador se obliga en forma personal a cumplir la prestación y bajo la dependencia del empleador.
- Que el empleador puede ser persona física o jurídica (por ejemplo, sociedad anónima o sociedad de responsabilidad limitada) que asume los riesgos, dirige el trabajo y como contraprestación paga una remuneración.

Contrato de trabajo

Pasaremos a ver quiénes son los sujetos del contrato de trabajo, objeto del mismo, las formas en que se celebra y los derechos y obligaciones de cada una de las partes (empleador y empleado).

Sujetos del contrato de trabajo

Los sujetos son:

El trabajador, que es la persona física que se obliga o presta servicios a favor de otra (art. 25 LCT), y

El empleador, que es la persona física o conjunto de ellas o jurídica que requiere los servicios de un trabajador (art. 26). En el art. 27 la ley hace referencia a aquella persona que siendo integrante de la sociedad cumple tareas como empleado. Se lo denomina, por ello, socio - empleado. El socio - empleado será considerado como trabajador dependiente de la sociedad, cuando le prestan a esta toda o una parte principal de su actividad en forma habitual y personal, debiendo obedecer y, por lo tanto, cumplir, las directivas e instrucciones que le impartan.



Se legisló sobre esta figura para evitar situaciones de fraude que eran comunes en algunas actividades, como por ejemplo, en comercios gastronómicos, en los que para evadir cumplir con la legislación laboral se incorporaba a trabajadores y se les hacía adquirir una acción de un valor irrisorio y se los hacía figurar como integrantes de la sociedad comercial.

Aclaremos que lo que acabamos de explicar no se aplica en las sociedades de padres e hijos.

Objeto del contrato de trabajo

El contrato de trabajo tiene por objeto la prestación de una actividad personal y exclusivamente por la persona que fue contratada (intuitu personae), de acuerdo con lo convenido (arts.37/44 LCT).

- Trabajo ilícito: Será considerado ilícito cuando el objeto sea contrario a la moral y a las buenas costumbres, salvo que por leyes, ordenanzas municipales o reglamentos policiales se consintiera, tolerara o regulara esa actividad. (son las llamadas “actividades toleradas”, que si bien son licitas y el estado las regula, no son promovidas ni alentadas, como el juego, etc)
- El contrato de objeto ilícito es nulo de nulidad absoluta, es decir que no producirá efecto entre las partes, por lo que esa nulidad implica la inexistencia del contrato. Por ejemplo: prostitución, falsificación de moneda, entre otros.

- Trabajo prohibido: Será así considerado cuando las normas o reglamentaciones no permitan el empleo a determinadas personas o en determinadas tareas, épocas o condiciones. Por ejemplo: trabajador extranjero en infracción a la ley de migraciones, menores que cumplan tareas en horarios nocturnos, mujeres que trabajen en tareas insalubres, mujeres embarazadas que cumplan tareas en los períodos no permitidos, entre otros.
  La ley agrega que la prohibición está dirigida al empleador. Esto implica que el trabajador podrá reclamar el pago de remuneraciones y de indemnizaciones.

<u>Formas de celebración del contrato de trabajo y presunciones de ley:</u>

El contrato de trabajo no requiere formas solemnes para su celebración, salvo en casos en que la ley lo disponga expresamente se deberá formalizar por escrito, como por ejemplo, el contrato a plazo fijo.

Como consecuencia del contrato de trabajo, sin importar si este se celebró en forma escrita u oral, surge la obligación del empleador de llevar el Libro de Remuneraciones (art. 52 LCT). La inscripción del trabajador en él implica que se encuentra regularizada la relación laboral. El libro debe estar rubricado por la autoridad administrativa de trabajo y sus hojas foliadas. Puede ser reemplazado por hojas móviles o por sistemas informáticos autorizados y controlados por el Ministerio de Trabajo. En él deberán constar todos los datos del empleador y del trabajador, fecha de ingreso y egreso, categoría laboral, remuneraciones asignadas y percibidas, entre otros datos

Presunciones

La ley no admite presunciones en contra del trabajador, por lo tanto, no se puede presumir la renuncia al trabajo ni a los derechos.

Derechos y deberes de las partes

En el artículo 62 se establecen los derechos genéricos de las partes. Además de los ya conocidos, como por ejemplo, poner la capacidad laboral a disposición del empleador y éste el de pagar la remuneración, podemos mencionar los deberes de conducta: actuar de buena fe, proceder con diligencia, prestar colaboración y solidaridad, entendidos según lo acordado o lo que establece la ley.

En el artículo 63 LCT se acepta el principio de buena fe, que se lo identifica con lo que es propio de un buen trabajador o de un buen empleador, es decir que las partes deben actuar con lealtad recíproca.

Facultades del empleador

De organización y dirección de la empresa (LCT arts.64, 65, 66 y 68). La LCT en el art. 64 dispone que el empleador tiene facultades suficientes para organizar técnica y económicamente a la empresa.

El poder de dirección (art.65) es un poder jurídico que, es ejercido en forma unilateral por el empleador con algunas limitaciones, no pudiendo el trabajador obligar a modificar las medidas tomadas.
Estas facultades tienen carácter funcional y procuran una mayor producción y, por ende, mayores beneficios económicos.
Sobre la base de estas facultades el empleador establece las condiciones de trabajo ordenando jornadas, horarios y dando las directivas que los trabajadores deben cumplir. Anteriormente señalamos que la facultad de dirección tiene algunos límites. El principal es el llamado "ius variandi", que es la facultad que tiene el empleador de modificar unilateralmente la forma y modalidades de la prestación de trabajo.
El límite que le pone la ley es que esa modificación no debe ser irrazonable, no debe alterar la esencia del contrato de trabajo y no debe afectar moral ni patrimonialmente al trabajador.

Facultades disciplinarias

Estas facultades están vinculadas con la posibilidad que tiene el empleador, ante incumplimientos del trabajador, de aplicarle sanciones. Para que una sanción pueda considerarse válida, es necesario que cumpla determinados requisitos que seguidamente pasamos a enumerar:

- **Justa causa:**
  Debe existir un motivo suficiente y debe ser expresada en forma clara y concreta, sin ambigüedades.
- **Proporcionalidad**: La sanción debe ser proporcional a la falta.
- **Contemporaneidad:** No debe mediar mucho tiempo entre la fecha del incumplimiento y la sanción
- **Por cada falta una sanción:** Cumplir con el precepto constitucional de no sancionar dos veces por la misma falta.(Non Bis In Idem)
- **Notificación**: Se debe comunicar por escrito especificando el tipo de sanción.
- I**mpugnación**: Para poder reclamar judicialmente por una suspensión disciplinaria, el trabajador deberá impugnarla dentro del plazo de 30 días corridos de haber sido notificado de la medida.
- **Facultad de control**
  La ley le otorga al empleador la facultad de efectuar controles personales a los trabajadores, con la finalidad de proteger los bienes de la empresa.
  Dichos controles deberán efectuarse sin afectar la dignidad de los trabajadores, con discreción, utilizando medios de selección automática. En el caso del personal femenino, el control deberá ser realizado por personas del mismo sexo. Los sistemas de control deben ser puestos en conocimiento de la autoridad de aplicación.

Deberes del empleador

Así como la ley le otorga al empleador los derechos que mencionamos, le impone, también, el cumplimiento de deberes, que en el supuesto de no cumplimentarlos le permitirán al trabajador considerarse despedido sin causa

- **Pago de la remuneración**

  Es la principal obligación del empleador dado su carácter alimentario e integra el núcleo del contrato de trabajo. La falta de pago da lugar a la mora automática, es decir que el trabajador puede reclamar intereses.

- **Deber de seguridad (art. 75 LCT**)

  Está relacionado con el cumplimiento de las disposiciones de la Ley de Higiene y Seguridad (L. Nº 19.587 y D. 351/79), es decir que el empleador debe respetar las pausas y limitaciones referidas al tiempo de trabajo y deben adoptarse en el lugar de trabajo todas las medidas necesarias a fin de garantizar seguridad, evitando daños al trabajador. En el supuesto de incumplimientos que originen la posibilidad de un daño grave en la salud del trabajador, este podrá comunicar que retendrá el trabajo, es decir que no concurrirá a trabajar hasta que desaparezca el peligro, sin pérdida del salario.

- **Deber de ocupación**

  El art. 78 establece que se le debe dar al trabajador ocupación efectiva, entendiéndose por esto que no sólo es necesario pagar la remuneración, sino también, respetar la categoría laboral y todas las condiciones de trabajo pactadas.

- **Deber de cumplir con las obligaciones referidas al sistema de seguridad social y las vinculadas a los organismos sindicales**

  El art. 80 LCT no sólo impone al empleador la obligación de cumplir oportunamente con el depósito de los aportes y contribuciones de ambas partes al Sistema de Seguridad Social, de la entrega del certificado de trabajo y de la certificación de servicios y remuneraciones, sino que también establece las sanciones que se aplicarán ante el incumplimiento de esas cargas. El certificado de trabajo deberá contener los datos del trabajador, fecha de ingreso y de egreso, categoría laboral y jornada de trabajo. No deberán constar ni calificaciones de conducta ni las causas de extinción del contrato de trabajo. La certificación de servicios y remuneraciones se obtendrá completado directamente entrando en la página de ANSES, que deberá ser firmado por el empleador con certificación de ANSES. En el supuesto que no sean entregados ambos o uno de los certificados, el trabajador deberá intimar en forma fehaciente su entrega. Si, obstante ello, el empleador no se lo entrega, el trabajador se hará acreedor en concepto de

indemnización, de una suma equivalente a tres veces la mejor remuneración mensual, normal habitual devengada en el último año o fracción por el tiempo trabajado si fuere menor.

- **La ley establece los deberes de no discriminación e igualdad de trato (art. 81) y de llevar libros (art. 52**)
- Expresa el principio constitucional de igualdad de trato en las relaciones laborales, incluyendo igual remuneración por igual tarea e igualdad de posibilidades sin distinción de sexo, de razas, de ideas políticas y religión.

Derechos del trabajador

Los más importantes son exigir ocupación efectiva, que se le pague la remuneración y que se le reconozcan las invenciones y descubrimientos que realice (arts.82 y 83).

Deberes del trabajador

Están regulados en la LCT en los artículos 84 a 89. Se vinculan, fundamentalmente, a la forma que deben observar las directivas dadas por el empleador procediendo con diligencia, lealtad y colaboración

El deber de no concurrencia es la imposibilidad del trabajador de realizar negocios, ya sea como autónomo o en relación de dependencia que impliquen competencia.

El art. 89 establece la obligación del trabajador de colaborar, incluso fuera de su jornada de trabajo, con el empleador, cuando por causas de hechos extraordinarios como ser incendio, inundaciones, entre otros, se encuentren en peligro vidas y/o bienes.

Atención: Relacionado con los derechos y obligaciones de empleados y empleadores, debemos mencionar que, si bien la legislación laboral prevé en detalle las condiciones en que se desarrollará la actividad laboral, existe un margen que no afecta el orden público en materia laboral, dentro del cual las partes pueden consensuar reglas de convivencia, códigos de vestimenta, seguridad etc.

El documento idóneo para plasmar esos contenidos es el denominado Reglamento interno de trabajo o reglamento interno de la empresa.

Normativa interna de la empresa: El Reglamento Interno

Debemos tener en cuenta que toda relación laboral se rige por tres tipos de obligaciones: **legales, contractuales y reglamentarias.**

Así como hemos visto a lo largo de esta sección, la normativa fundamental que rige las relaciones del trabajo en el ámbito privado, es importante considerar que pueden existir reglas o normas internas de la empresa.

Esta normativa interna es lo que conocemos como “Reglamento Interno” o “Reglamento de Trabajo”, y origina una obligación reglamentaria que surge de las facultades que la LCT otorga al empleador respecto de la organización (art. 64), dirección (art. 65), modalidades de trabajo (art. 66) y medidas disciplinarias (art. 67), etc.

Es un documento de gran importancia para evitar conflictos, ya que a través de ellos se puede lograr aclarar las contingencias y problemas más frecuentes entre los trabajadores y el empleador, por lo cual es un pilar fundamental para la eficiente gestión del capital humano y fortalecimiento de los valores corporativos.

Características del Reglamento Interno:

- **Colectivo:** Porque se aplica a todos los trabajadores de la empresa.
- **Complementario:** Sirve de complemento de otras normas tales como las leyes, los usos y costumbres y los convenios colectivos de trabajo, por eso decimos que los reglamentos internos son una fuente más del derecho laboral.
- **Obligatorio**: No solo son obligatorios para los trabajadores, sino también para lo propia empresa que lo dicta.
- **Unilateral:** Ya que lo dicta el empleador, quien para ello cuenta con la facultad y deber de organización y dirección como hemos indicado.
- **Escrito:** Debe instrumentarse por escrito a fin de ser fehacientemente comunicado a los trabajadores.
- **Flexible:** El empleador puede introducir cambios o nuevas cláusulas si lo estima necesario, pero sólo serán oponibles, luego de ser comunicadas.
- **Público:** Es de conocimiento de todo el personal y debe tener divulgación
- **Funcional:** ya que está orientado a las necesidades concretas de la empresa

  Es importante destacar que, si bien los Reglamentos internos, son considerados parte de la normativa laboral en caso de conflicto o litigio, junto con la LCT ylos Convenios Colectivos de Trabajo aplicables, siempre deben estar inscriptos en el marco de la legislación vigente. Por lo tanto, son complementarios de dichas normas y por eso son una fuente más de derecho.

  Constituyen una herramienta importante para comunicar, clarificar y establecer diversos aspectos de la prestación laboral. Si bien estos reglamentos son unilaterales, porque emanan del empleador, como ya hemos visto, no pueden contrariar las normas de la LCT, ni el orden público laboral, en modo alguno.

  Muchas veces, conceden mayores beneficios a los trabajadores, razón por la cual, serán tenidos en cuenta por los jueces en caso de conflicto.

Los trabajadores deben tener conocimiento del Reglamento, por eso, es aconsejable que al iniciar la relación laboral se le entregue un ejemplar (ya sea impreso o digital) y que una constancia de esta circunstancia quede en el legajo de cada trabajador.

Los reglamentos suelen contener disposiciones generales, que hacen al marco ético, compromiso y códigos convivencia en el ámbito laboral, pero también pueden contener referencias a la jornada laboral, a la obligación de mantener actualizado el legajo (v.gr. comunicando los cambios de domicilio), sanciones disciplinarias,etc

A fin de conocer más sobre este tópico y sobre modelos de redacción, cuentan en esta misma unidad con una lectura complementaria con una guía para la elaboración de un reglamento.

Modalidades contractuales

La regla general es que el contrato de trabajo celebra por tiempo indeterminado y que debe perdurar en el tiempo hasta que el trabajador se jubile o muera o bien que decida renunciar, es decir que se privilegia la continuidad y la estabilidad en el empleo (arts. 90 y 91).

En circunstancias especiales se permite celebrar contratos por tiempo determinado, que con la finalidad de no promocionarlos, el legislador impuso una serie de requisitos para su celebración, estableciendo que el no cumplimiento de uno sólo de ellos, el contrato será considerado como por tiempo indeterminado. Más adelante lo analizaremos detalladamente.

Existen cinco modalidades contractuales:

a- Contrato por tiempo indeterminado

b- Contrato a tiempo parcial

c- Contrato a plazo fijo

d- Contrato de temporada

e- Contrato de trabajo eventual

Y Teletrabajo

A estas modalidades, debemos añadir la modalidad de teletrabajo, que fue incorporada al art. 102 bis de la LCT, por la Ley 27.555 y que es aplicable, cuando las circunstancias así lo permiten a las modalidades

contractuales que mencionamos con anterioridad. Es por eso, que preferimos no mencionarla como una modalidad contractual más, sino como una modalidad aplicable a las preexistentes, ya que constituye una modalidad de prestación de servicios.
La incorporación del teletrabajo a la normativa surge sin dudas de la necesidad de regular una modalidad, que se extendió con una velocidad y amplitud inusitada como consecuencia de la Pandemia de Covid.

Contrato por tiempo indeterminado.

Está previsto en el art 90 LCT y lleva implícito un período de prueba. Todo contrato por tiempo indeterminado se entenderá celebrado a prueba durante los tres primeros meses, no requiere que se exprese por escrito. (Art. 92 bis LCT).

Cualquiera de las partes podrá extinguir la relación sin derecho a indemnización durante ese período, debiendo preavisar con una antelación de 15 días. Si el empleador omite preavisar, deberá pagar la indemnización sustitutiva, es decir, el equivalente a 15 días de salarios. - En el supuesto de accidente de trabajo, enfermedad profesional, accidente y enfermedad inculpable, perdurarán hasta la fecha que finalice el período de prueba. - Los tres meses serán considerados tiempo de servicio a efectos laborales y de seguridad social.

El artículo 90 se refiere a los alcances del principio de indeterminación del plazo del contrato de trabajo (término final). El tema tiene relación con una de las premisas básicas del Derecho del Trabajo, como es la estabilidad en el empleo y la permanencia en la relación. El contrato de trabajo por tiempo indeterminado es el de duración indefinida, esto es, el vínculo por el cual el trabajador presta sus servicios a la misma empresa no posee límite alguno en el tiempo, es decir éste queda indeterminado y deberá subsistir en tanto no se dé una causa que lo impida.

a- Contrato a tiempo parcial

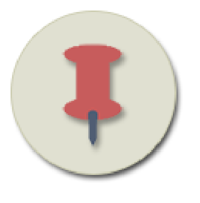
Por ley 26.474 se modificó el art. 92 ter. que regula el contrato a tiempo parcial, quedando redactado de la siguiente manera:
Artículo 92 ter:

1. El contrato de trabajo a tiempo parcial es aquel en virtud del cual el trabajador se obliga a prestar servicios durante un determinado número de horas al día o a la semana, inferiores a las dos terceras (2/3) partes de la jornada habitual de la actividad.

En este caso la remuneración no podrá ser inferior a la proporcional, que le corresponda a un trabajador a tiempo completo, establecida por ley o convenio colectivo, de la misma categoría o puesto de trabajo. Si la jornada pactada supera esa proporción, el empleador deberá abonar la remuneración correspondiente a un trabajador de jornada completa.

2. Los trabajadores contratados a tiempo parcial no podrán realizar horas suplementarias o extraordinarias, salvo el caso del artículo 89 de la presente ley. La violación del límite de jornada establecido para el contrato a tiempo parcial, generará la obligación del empleador de abonar el salario correspondiente a la jornada completa para el mes en que se hubiere efectivizado la misma, ello sin perjuicio de otras consecuencias que se deriven de este incumplimiento.
3. Las cotizaciones a la seguridad social y las demás que se recaudan con ésta, se efectuarán en proporción a la remuneración del trabajador y serán unificadas en caso de pluriempleo. En este último supuesto, el trabajador deberá elegir entre las obras sociales a las que aporte, a aquella a la cual pertenecerá.
4. Las prestaciones de la seguridad social se determinarán reglamentariamente teniendo en cuenta el tiempo trabajado, los aportes y las contribuciones efectuadas. Los aportes y contribuciones para la obra social serán los que correspondan a un trabajador, de tiempo completo y de la categoría en que se desempeña el trabajador.
5. Los convenios colectivos de trabajo determinarán el porcentaje máximo de trabajadores a tiempo parcial que en cada establecimiento se desempeñarán bajo esta modalidad contractual. Asimismo, podrán establecer la prioridad para ocupar las vacantes a tiempo completo que se produjeren en la empresa.

El contrato que analizamos tiene como característica esencial que la jornada de trabajo diaria o semanal no podrá exceder de las dos terceras (2/3) partes de la jornada máxima legal o de la jornada habitual de la actividad.



Por ejemplo, tomando máxima legal o la contratación a tiempo parcial no podrá exceder de 5 h diarias y 32 h semanales. La remuneración a pagar estará en relación directa con la cantidad de horas de trabajo que se pacten. La ley prohíbe que se trabajen horas extras, salvo el supuesto que mencionamos anteriormente al estudiar el art. 89 LCT.

Si el empleador exige que el trabajador exceda la cantidad de horas que la norma establece, fija una sanción a favor del trabajador ya que deberá abonarle ese mes una remuneración equivalente a jornada completa.

Los aportes al sistema de seguridad social serán proporcionales a las horas establecidas en el contrato, salvo los aportes al sistema de obras sociales que se calcularán en base a la jornada máxima legal.

b- Contrato a plazo fijo

La ley establece requisitos estrictos para la celebración de contratos a plazo fijo. Así vemos que el artículo 90 inc. b establece que : "las modalidades de las tareas o de la actividad, razonablemente apreciadas, así lo justifiquen",

Está sujeto a requisitos formales y materiales (acumulativos):

- **Formales**: debe ser realizado por escrito expresándose la causa; el plazo debe estar determinado, el trabajador debe saber de antemano cuando va a terminar.
- **Materiales**: existencia de una causa objetiva, fundada en las modalidades de las tareas o en la actividad que justifique este tipo de contratación.

Debe existir una causa objetiva que muestre la necesidad de la utilización de esa modalidad. Además se requiere el cumplimiento de ciertas formalidades, tales como que se debe celebrar por escrito y que no puede el o la suma de contratos superar los cinco (5) años.

La falta de uno o más de lo requisitos citados se transformará automáticamente en un contrato por tiempo indeterminado. Ante la formalización de dos o más contratos sucesivos con el mismo trabajador, la ley presume la existencia de fraude y salvo prueba en contrario lo considera por tiempo indeterminado.

Aunque el contrato tiene una fecha de finalización la ley establece la obligación de preavisar (art. 94), con una antelación no menos de un (1) mes ni mayor de dos (2) meses de la fecha vencimiento.

Si el contrato no supera los treinta (30) días, se entiende que queda notificado con la firma. Si no se preavisa dentro de esos plazos, pasará automáticamente a ser considerado por tiempo indeterminado.

Si el empleador decide despedir sin causa antes del vencimiento del plazo, el trabajador tendrá derecho a reclamar el pago del período faltante con más la indemnización del art. 245 LCT. Estando el contrato totalmente cumplido y preavisado, si el plazo o la suma de contratos supera el año corresponde indemnizar al trabajador con el equivalente al 50% del art. 245.- Si no supera el año no corresponde indemnización alguna.

c- Contrato de temporada

Es un contrato por tiempo indeterminado, (arts. 96 a 98 LCT) con la particularidad de ser de prestación discontinua y cíclica debido esto último a la naturaleza de la actividad. La modalidad presenta un

período actividad y otro de receso en el cual sólo se mantienen las obligaciones de conducta, lo que implica que no corresponde el pago de salarios.
Con respecto al aporte al sistema de salud (obras sociales), el trabajador lo toma a su cargo. Vale recordar que no rige en esta modalidad el período de prueba.

El contrato de temporada puede manifestarse de dos formas:

- El de temporada típico: que se cumple exclusivamente en una época preestablecida del año y se repite en los sucesivos, produciéndose un receso hasta el inicio de la nueva temporada. Ej: guardavidas, productos agropecuarios, etc.
- El de temporada atípico: que se efectúa para cubrir el aumento estacional de mano de obra en determinada actividad. La actividad se realiza durante todo el año sin interrupción pero en la temporada adquiere un ritmo más intenso. Ej: elaboración y venta de helados, cervezas, hoteles, etc.

.

Durante el período de actividad la relación se desarrolla en igual forma que y con las mismas obligaciones que en los contratos por tiempo indeterminado. Si el trabajador es despedido sin causa corresponde el pago de la indemnización por antigüedad (art. 245), que se calculará sumando los períodos de actividad cumplidos. Si el despido se concreta antes de la finalización de la temporada, corresponderá abonar, además del pago de la indemnización referida precedentemente, los días que falten para la terminación de la temporada.
El período vacacional se cumplirá a partir del día siguiente de la finalización de la temporada.
El inicio de la nueva temporada deberá ser notificada por el empleador al trabajador, en forma personal o por medios públicos idóneos (radios o diarios del lugar cuando la actividad se desarrolle en localidades pequeñas), con una antelación no menor de 30 días del comienzo de aquella. Si no se realiza la notificación, se entiende que el empleador decidió extinguir sin causa el contrato. Notificado el trabajador deberá comunicar si acepta continuar, si no lo hace quedará extinguido el contrato.

d- Contrato de trabajo eventual Esta previsto en el art. 99 LCT. En esta modalidad los elementos característicos son:

- la indeterminación del plazo
- la transitoriedad y
- extraordinariedad de las tareas

La duración de la causa que dio origen al contrato no podrá exceder de seis (6) meses en un año y hasta un máximo de un (1) año en un período de tres años. Como no se conoce la fecha de finalización, no corresponde preavisar y no da derecho a indemnización alguna.

Cuando el contrato se celebre para cubrir ausencias de trabajadores o por exigencias extraordinarias del mercado se deberá formalizar por escrito detallando en el primer caso a quien y porque se requiere el reemplazo y en el segundo supuesto la causa que justifique la extraordinariedad.

Si finalizada la causa, continúa aunque sea un día más en funciones el trabajador eventual, el contrato se convierte automáticamente en la modalidad a plazo indeterminado. Por ejemplo, reemplazo de personal enfermo, realizar un inventario, trabajos de pintura, etcétera.

Tengamos en cuenta para diferenciarlo del contrato a plazo fijo que conocemos la fecha de inicio pero no la de finalización.

No se puede utilizar para reemplazar a trabajadores que cumplen medidas de acción directa (huelga, paros, entre otros). Tampoco las empresas que hayan despedido o suspendidos a trabajadores durante los seis (6) meses anteriores podrán contratar bajo esta modalidad.

Diferencias entre los contrato de temporada, a plazo fijo y eventual:

	De temporada	**A plazo fijo**	**Eventual**
Duración	Indeterminada	determinada	determinada
Plazo		Cierto (no mayor a 5 años)	Incierto (duración de la obra o servicio)
Prestación	Discontinuidad previsible (incluso en los contratos atípicos)	Continua	Discontinuidad imprevisible (surge de una necesidad extraordinaria)

Contrato de grupo o por equipo:

Así lo define la LCT:

Art 101: "Habrá contrato de trabajo de grupo o por equipo, cuando el mismo se celebre por un empleador con un grupo de trabajadores que, actuando por intermedio de un delegado o representante, se obligue a la prestación de servicios propios de la actividad de aquel".

El empleador contrata con un capataz, coordinador, jefe de equipo, encargado de una cuadrilla que hace las veces de intermediario y los coloca a disposición del empleador para cumplir con el objeto contractual. Ese intermediario es quien pacta las condiciones de trabajo y tiene la facultad y responsabilidad de contratar en nombre de todos. Sin embargo, cada uno de los trabajadores está en relación de dependencia con el empleador, es decir que al contrato se lo entiende realizado con todos los trabajadores. Ej: orquesta de música.

El empleador tendrá respecto de c/u de los integrantes del equipo, los mismos deberes y obligaciones previstas en la LCT, con las limitaciones correspondientes.

Si el salario fuese pactado en forma colectiva, los componentes del grupo tendrán derecho a la participación que les corresponda según su contribución al resultado del trabajo.

El trabajador que se hubiese retirado tendrá derecho a la liquidación de la participación que le corresponda en el trabajo ya realizado.

Cuando un trabajador dejare el grupo, el representante deberá sustituirlo por otro que de ser necesario (por las cualidades intuito personae de la prestación) podrá estar sujeto a autorización del empleador.

Trabajo por equipo:

Es una modalidad de prestar las tareas en la cual el empleador puede cambiar la composición del grupo (mientras que en el contrato de equipo el empleador por lo general no tiene influencia en la conformación del grupo, ni puede despedir a un integrante en forma independiente porque modifica el contrato)

Teletrabajo y Ley 27.555

Si bien muchas empresas aprovechando las ventajas de comunicación y conectividad habían instrumentado modalidades de teletrabajo, no fue hasta que estalló la Pandemia de Covid, que se precipitó la necesidad de extender y aplicar la modalidad, como un modo de mantener activa la economía, profundamente afectada por las limitaciones y restricciones sanitarias implementadas para intentar controlar la propagación de la enfermedad.

En la Argentina, a consecuencia de la pandemia, se legisló sobre esta modalidad a través de la **Ley 27.555**

La Ley comienza incorporando el art. 102 bis a la LCT que establece el concepto de "teletrabajo" .

"Artículo 102 bis: Habrá contrato de teletrabajo cuando la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios, en los términos de los artículos 21 y 22 de esta ley, sea efectuada total o parcialmente en el domicilio de la persona que trabaja, o en lugares distintos al establecimiento o los establecimientos del empleador, mediante la sea la utilización de tecnologías de la información y comunicación"

Debemos destacar dos situaciones diferentes respecto del teletrabajo.

a) **Una, cuando la relación laboral ya existía, y se opera un cambio de la modalidad por la cual se prestan tareas**

b) **Otra situación, es una relación laboral nueva, que se rige por la normativa del teletrabajo**

a) En el caso de una relación laboral preexistente, que pasa de la presencialidad al Teletrabajo debemos destacar:

Modalidad Voluntaria: La Ley determina que el paso de la presencialidad al teletrabajo, debe ser voluntario del empleado, quien debe manifestar su acuerdo por escrito.
Reversible: en cualquier momento el empleado puede revocar esa decisión y retornar a la presencialidad. A este derecho, se lo ha dado en llamar “reversibilidad” y el empleador cuenta con un plazo de 30 días para asignarle tareas presenciales.
Computo de antigüedad: La antigüedad no se verá afectada por la incorporación del empleado a esta modalidad, ya que no se trata de una nueva relación laboral sino de un cambio de la modalidad de prestación de tareas.

b) Relación laboral nueva.

Quienes pactaron la modalidad de teletrabajo desde el inicio de la relación laboral no pueden revocar su consentimiento, ni ejercer el derecho a que se les otorguen tareas presenciales, salvo lo dispuesto en los convenios colectivos del trabajo o lo que hayan acordado empleado y empleador en el contrato que los vincula.

Derechos y Obligaciones

Tanto para las relaciones laborales preexistentes devenidas en la modalidad de teletrabajo, como para las nuevas relaciones laborales bajo dicha modalidad la ley establece:

- Que las personas que trabajan de modo presencial o por teletrabajo gozan de los mismos derechos
- Su remuneración debe ser la misma.

- Derecho a la desconexión: o sea, a no estar conectado fuera de su jornada de trabajo, durante las vacaciones u otras licencias

- Compatibilidad de horarios: previsto para empleados que tienen tareas de cuidado a su cargo (como atención de menores de 13 años, personas con discapacidad o adultas mayores convivientes que requieren ser asistidas)

- Compensación de mayores gastos: como los derivados de la conectividad o mayor consumo de servicios domiciliarios.(Estas compensaciones no son remunerativas)

- Derechos Colectivos Plenos. Los teletrabajadores cuentan al igual que los empleados presenciales a los fines de la representación sindical, y detentan los mismos derechos sindicales que los trabajadores presenciales

- Elementos de trabajo: El empleador debe proveer el equipamiento o terminales informáticas, (ordenadores, teléfonos, et) y los periféricos (Scanners, impresoras, teclados, etc), además de los programas y aplicaciones necesarios para el desarrollo de las tareas. :

- Capacitación: La capacitación del empleado en el uso de las nuevas herramientas, está a cargo el empleador y no puede representar una mayor carga horaria para el empleado.

- Higiene y seguridad laboral:

Conforme la resolución (SRT) 1552/2012 se establecen las condiciones mínimas de seguridad e higiene para los trabajadores que se desempeñen bajo la modalidad de teletrabajo en el marco de las leyes 19587 (ley de higiene y seguridad en el trabajo) y 24557 (ley de riesgos del trabajo).

- El empleador deberá proveer a los teletrabajadores :

- Una silla ergonómica.

- Un extintor contra incendio (matafuego de 1 kg a base de HCFC 123).

- Un botiquín de primeros auxilios.

- Una almohadilla para el mouse (“mousepad”).

- Un Manual de Buenas Prácticas de Salud y Seguridad en Teletrabajo.

Sección 2

La subcontratación y tercerización en materia laboral:

Hemos visto en qué consiste la relación laboral, y las modalidades previstas por la LCT. Si bien el esquema puede resultarnos claro y sencillo en la teoría, lo cierto es que en la complejidad del entorno laboral real, las relaciones laborales no resultan tan simples y muchas veces la complejidad de las mismas requiere un particular análisis, fundamentalmente a la luz de las implicancias jurídicas y económicas que se derivan de ellas.

La subcontratación, tercerización de actividades, etc. es tal vez uno de los temas más frecuentes e importantes, debido a la complejidad de los procesos de producción que lleva muchas veces a la necesidad de subcontratar con terceros la realización de diversas actividades a fin de lograr el cumplimiento de los objetivos en forma eficiente.

Sin embargo, la ley, para evitar situaciones de fraude o simulación laboral, y en cumplimiento de su deber tuitivo de los trabajadores establece una serie de presunciones a fin de evitar el fraude laboral, y en el caso de que el mismo acontezca, asegurar la responsabilidad de quien transgrede las normas.

A continuación, examinaremos los casos más frecuentes:

Interposición y mediación. Empresa de servicios eventuales (art 29 y 29 bis)

- En el caso de los trabajadores contratados por terceros para proporcionarlos a empresas, serán considerados empleados directos de quien utilice su prestación

- Tanto los terceros y las empresas responderán solidariamente de todas las obligaciones emergentes de la relación laboral y de las del régimen de la seguridad social.

- Cuando el tercero contratante es una agencia de servicios eventuales habilitada, el titular directo de la relación es la agencia de servicios eventuales (sin perjuicio de la solidaridad), y existe relación de dependencia con carácter permanente continuo o discontinuo, con dichas agencias.

Pero si no estuvieran habilitadas, el trabajador será considerado dependiente permanente continuo de la empresa que utiliza su prestación (sin perjuicio de la solidaridad e la agencia de servicios eventuales)

El empleador que ocupe trabajadores a través de una empresa de servicios eventuales habilitada será solidariamente responsable con aquella por las obligaciones laborales, debiendo retener de los pagos hechos a la empresa de servicios eventuales los aportes y contribuciones y depositarlos en término.

Es importante destacar que el trabajador estará regido por el CCT, sindicato, y obra social de la actividad o categoría de la empresa en la cual preste sus servicios efectivamente.

Grupos económicos (art 31)

Se presenta cuando:

a. **existe unidad: uso común de medios personales, materiales e inmateriales**

b. **existe subordinación: una empresa depende de otra económicamente**

c. **las decisiones de una empresa están condicionadas a la voluntad de otra o de un grupo al que pertenece**

d. **hay comunidad económica y de intereses, que puede configurarse bajo la forma de sociedades controladas**

El artículo hace referencia a la solidaridad entre empresas subordinadas o relacionadas que formen un grupo económico de carácter permanente, en caso de haber mediado maniobras fraudulentas o conducción temeraria (aunque tuviesen personalidad jurídica propia)

Algunas consideraciones al respecto:

- si una UTE (Unión Transitoria de Empresas) es empleadora, la relación se da con sus integrantes
- para determinar el carácter permanente del grupo, el elemento esencial es que exista: control de dirección interno (posesión de mayoría accionaria), y control de dirección externo (cuando hay subordinación económica: la empresa no tiene capacidad propia)
- maniobras fraudulentas: dirigidas a burlar derechos del trabajador, por ejemplo, traspasos de trabajadores entre empresas para fraccionar la antigüedad.
- Conducción temeraria: manejo negligente, por ejemplo, insolvencia por maniobras imprudentes

Subcontratación y Delegación- Art. 30 LCT

En la práctica empresaria la subcontratación o delegación de trabajos y servicios requiere un cabal conocimiento de este artículo que establece una serie de controles que debe realizar el principal respecto de sus subcontratistas con el grave apercibimiento contenido en el último párrafo del artículo que sanciona el incumplimiento, con la solidaridad del principal respecto de las obligaciones laborales del subcontratista.

Antes de analizar el artículo en cuestión, definiremos en qué consiste jurídicamente la solidaridad:

La solidaridad implica que tanto el empleador como el contratista son responsables directos de los salarios y prestaciones debidos a los trabajadores y por ende, el trabajador podrá demandar a los dos, o indistintamente a uno de ellos, para obtener el reconocimiento y pago de salarios y prestaciones sociales

De esta forma la responsabilidad solidaria permite perseguir el pago de las obligaciones indistintamente del empleador directo (contratista o subcontratista) o de la empresa principal.

Art. 30 LCT: "Quienes cedan total o parcialmente a otros el establecimiento o explotación habilitado a su nombre, o contraten o subcontraten, cualquiera sea el acto que le dé origen, trabajos o servicios correspondientes a la actividad normal y específica propia del establecimiento, dentro o fuera de su ámbito, deberán exigir a sus contratistas o subcontratistas el adecuado cumplimiento de las normas relativas al trabajo y los organismos de seguridad social.

Los cedentes, contratistas o subcontratistas deberán exigir además a sus cesionarios o subcontratistas el número del Código Único de Identificación Laboral de cada uno de los trabajadores que presten servicios y la constancia de pago de las remuneraciones; copia firmada de los comprobantes de pago mensuales al sistema de la seguridad social, una cuenta corriente bancaria de la cual sea titular y una cobertura por riesgos del trabajo.

Esta responsabilidad del principal de ejercer el control sobre el cumplimiento de las obligaciones que tienen los cesionarios o subcontratistas respecto de cada uno de los trabajadores que presten servicios, no podrá delegarse en terceros y deberá ser exhibido cada uno de los comprobantes y constancias a pedido del trabajador y/o de la autoridad administrativa.

El incumplimiento de alguno de los requisitos hará responsable solidariamente al principal por las obligaciones de los cesionarios, contratistas o subcontratistas respecto del personal que ocuparen en la prestación de dichos trabajos o servicios y que fueren emergentes de la relación laboral incluyendo su extinción y de las obligaciones de la seguridad social". (Texto según ley 25.013)

Tercerización y Solidaridad.

<u>En qué consiste tercerizar?</u>

Es desprenderse de ciertas funciones, categorías de trabajo o tareas y encomendar ese trabajo a terceros, ya sea dentro o fuera del ámbito de la empresa que encarga esas tareas. Se trata de segmentaciones de la actividad o del proceso de producción.

En la mayoría de los procesos productivos actuales, existe la tercerización, pero a los fines del art. 30 , las empresas deben analizar si la actividad "tercerizada" constituye, conforme la interpretación jurisprudencial, trabajos o servicios correspondientes a la actividad normal y específica propia del establecimiento, y en consecuencia, si existe solidaridad, conforme el art. 30 de la LCT.



Consideremos por ejemplo, los servicios de seguridad. Bajo este criterio existiría responsabilidad solidaria entre una empresa de actividad bancaria, transportadora de caudales, o de custodia, o incluso los barrios privados, y aquella subcontratista que brindó empleados para servicios de seguridad. Esto por cuanto en cualquiera de las actividades propias y específicas de cada una de dichas empresas, el concepto seguridad es un requisito esencial y propio de la misma, no pudiéndose imaginar bancos, caudales, custodia o barrios privados sin seguridad.

Distinto sería el caso por ejemplo de una empresa industrial que con motivo de alguna amenaza o atentado contratara personal de seguridad tercerizando el servicio en una empresa dedicada a tal actividad. Su actividad propia, por ejemplo la producción de alimentos para animales, no resulta vinculada con el servicio de seguridad, ni por ende esta última es actividad normal y específica propia del establecimiento. En este segundo caso en análisis, no resultaría de aplicación el sistema de responsabilidad solidaria objetiva laboral previsto por el art. 30 de la LCT.

Otros criterios que ayudan a delimitar el marco de la actividad normal y específica, es el referido por la CSJN y también la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo en cuanto a la integración de las actividades y la cadena de ejecución. Si para el proceso productivo o servicio que una empresa brinda, el trabajo efectuado por los empleados que provee el subcontratista son indispensables o incluso se incorporan a la cadena de ejecución, tal el caso de quienes siendo de la subcontratista X reciben supervisión y órdenes de la empresa Y, podría afirmarse existe el marco de responsabilidad solidaria que establece el art. 30 de la LCT.

Delimitado así entonces el marco sobre el cual el art. 30 de la LCT se extiende, correspondería evaluar cuál es la obligación impuesta con relación al control. Desde ya que el primer requisito es que la misma no es delegable en terceros ya que la propia ley requiere sea efectuado personalmente o por personal propio de quien delega las tareas.

¿Qué medidas preventivas deben tomar las empresas que tercerizan?

1. Fundamentalmente se deben efectuar los controles establecidos por el artículo 30 de la LCT, a efectos de verificar la correcta registración de los empleados del contratista, el pago de las remuneraciones a los mismos, el pago de las cargas sociales a la AFIP, y la contratación y pago de la cobertura de riesgos del trabajo
2. Realizar contratos escritos de las "tercerizaciones" y analizar a la luz del art. 30 de la LCT cuales pueden ser considerados como comprendidos en la norma.
3. El vínculo contractual con las empresas, debe ser evaluado y es conveniente incluir en los contratos cláusulas con obligaciones de información e indemnidad que permita recuperar de los contratistas empleadores lo pagado en juicio, si se condenara judicialmente al pago.

4. En los contratos se puede acordar el derecho de retención de facturas pendientes de pago y/o solicitar garantías y avales que cubran eventuales incumplimientos o la insolvencia del tercero.
5. En la hipótesis de extinción de los contratos del personal asignado por el tercero para cumplir el servicio, resulta conveniente controlar el cumplimiento de las modalidades y de la liquidación correcta de indemnizaciones en caso que corresponda el pago de las mismas.

Sección 3

El Código Civil y Comercial de la Nación y su regulación de determinadas actividades humanas conexas al trabajo.

Además de las relaciones laborales típicas, en las cuales existe una relación de dependencia, y están regidas como hemos visto, por la LCT, existen una serie importante de trabajos y servicios que generan una relación contractual, diferente de la laboral.

Es por eso, que algunos contratos normados por el Código Civil y Comercial de la Nación, (CCyC) regulan relaciones que implican trabajo humano sin relación de dependencia.

Pero a veces, existen zonas grises, en las cuales la relación laboral o la vinculación contractual independiente no resultan tan claras, y otras tantas veces, figuras contractuales previstas por el CCyC son utilizadas para evadir las leyes laborales en fraude.

Los contratos civiles más relevantes por involucrar trabajo personal, como los Contratos de suministros, de servicios, de obra, de franquicia,de agencia, fideicomiso, etc. son representativos de nuevas formas de fabricación o comercialización de productos con la colaboración y trabajo de sujetos independientes jurídicamente entre sí, que constituyen piezas de un engranaje mayor, donde muchas veces, hay prevalencia o dominio de una parte sobre otra

Esto encubre en muchos casos, relaciones laborales “disfrazadas” de contratos civiles o comerciales independientes.

Veremos someramente en qué consisten los contratos que hemos mencionado, para comprender como pueden ser mal utilizados, sin embargo no profundizaremos en los mismos, pues la complejidad de sus contenidos exceden lo requerido por esta asignatura.

El contrato de suministro:

Es una incorporación contractual relevante del Código Civil y Comercial. Esta modalidad de contrato es de vital importancia en el área industrial y comercial ya que hace viable una explotación, al asegurar el aprovisionamiento de productos, materias primas, o servicios.

Veamos su definición… «Es el contrato por el cual el suministrante se obliga a entregar bienes, incluso **servicios sin relación de dependencia**, **en forma periódica o continuada y el suministrado a pagar un precio por cada entrega o grupo de ellas**». (art. 1176 CCyC)

El código define dos partes involucradas:

- Suministrante: Es el abastecedor, se trata del sujeto que asume la obligación de entregar las cosas, o servicios en el tiempo estipulado en el contrato y por las cantidades convenidas.
- Suministrado: Es el abastecido, se trata de quien recibe el aprovisionamiento y que se obliga a pagar como contraprestación un precio por cada entrega o grupo de ellas.

Los sujetos del contrato pueden ser personas humanas o jurídicas con capacidad para contratar (Ej. Sociedades). Estamos frente a un contrato que tiene una relevante función económica cuando las compras o servicios se requieren con periodicidad, ya que, el suministrante se asegura la venta o prestación y el suministrado, la recepción.

La duración del contrato es una característica diferencial que lo distingue del contrato de compra y venta. La compra y venta es de ejecución instantánea a diferencia del contrato de suministro que se prolonga en el tiempo pues existe una prestación única comprometida que se fracciona en su ejecución. Es esta periodicidad y la continuidad en las prestaciones su característica relevante, lo cual nos permite diferenciarlo de una mera compra venta con prestaciones fraccionadas.

. ¿Cuál es el objeto del contrato? El objeto del contrato de suministro está constituido por los bienes o servicios que el suministrante se obliga a proporcionar al suministrado y por los cuales este último se obliga al pago de un precio.

Hay que destacar que los servicios pueden ser objeto de este contrato siempre que no implique una relación de dependencia y, respecto de este tema en particular, debemos remitirnos a lo estudiado en la sección 2, respecto de la subcontratación y el art. 30 LCT.

Y es que justamente la posibilidad de **suministrar servicios** , lo que hace que este contrato pueda ser manipulado o utilizado en fraude a la legislación laboral.

Contrato de Obras y Servicios

Antes de la vigencia del actual CCyC (año 2016) se denominaban locación de obras y locación de servicios. Actualmente el Código Civil y Comercial en vigencia regula estos contratos bajo la denominación de Contratos de Obras y Contrato de Servicios.

Los sujetos de estos contratos son: el "comitente" y el "contratista"

Concepto: : "Hay contrato de obra o de servicio cuando una persona, según el caso el contratista o el prestador de servicios, actuando independientemente, se obliga a favor de otra, llamada comitente, a realizar una obra material o intelectual o a proveer un servicio mediante una retribución. El contrato es gratuito si las partes así lo pactan o cuando por las circunstancias del caso, puede presumirse la intención de beneficiar" (art.1251)..

Hablamos de obra, cuando se asume una **obligación de resultado**: Por ejemplo, levantar una pared medianera de determinadas características.

Nos referimos a servicios, cuando hay una **obligación de medios**, no de resultados. O sea que el que presta un servicio debe poner sus conocimientos, pericia e idoneidad en la materia para cumplir con su prestación, por ejemplo, el médico que presta sus servicios tiene una obligación de medios, esto es, poner todos los medios a su alcance e idoneidad para lograr la salud del paciente, pero no puede tener una obligación de resultado, como seria sanar al paciente.

Tanto en el contrato de obra como en el de servicios, queda expresamente establecido que son desarrollados en forma autónoma de contratación.

El conocimiento de las regulaciones a que están sometidos los contratos de obras y servicios, de uso necesario y habitual en la industria, el comercio, y aún en la vida doméstica cotidiana, nos lleva a reflexionar sobre las complejidades a que el mismo puede estar expuesto, más concretamente respecto de las responsabilidades, solidaridad laboral, y los efectos jurídicos que se derivan de su aplicación.

También es frecuente el uso de estos contratos civiles, para encubrir relaciones de dependencia en fraude a la ley laboral.

Es así como muchas veces se utiliza la figura de autónomo o monotributista para ocultar una relación de dependencia y evitar así dar cumplimiento a la normativa laboral vigente, en desmedro de los derechos del trabajador.

Franquicia

El Código Civil en su art. 1512 define el contrato de franquicia. Decimos que hay franquicia comercial cuando una parte, denominada franquiciante, otorga a otra, llamada franquiciado, el derecho a utilizar un sistema probado, destinado a comercializar determinados bienes o servicios bajo el nombre comercial, emblema o la marca del franquiciante.

Los sujetos del contrato son el : franquiciante y y franquiciado. Siendo el objeto esencial del contrato: el derecho a utilizar un sistema probado destinado a la comercialización de bienes y servicios.

El franquiciante provee un conjunto de conocimientos técnicos y la prestación continua de asistencia técnica o comercial, contra una prestación directa o indirecta del franquiciado.

La ley impone que el franquiciante sea el titular exclusivo del conjunto de derechos intelectuales, marcas, patentes, nombres, entre otros, o bien, tener autorización del titular de éstos a su uso y transmisión a terceros. Asimismo, prohíbe la participación accionaria de control directo o indirecto en el negocio del franquiciado.

De la definición, vemos con claridad, en que consiste el contrato, sin embargo debemos preguntarnos: ¿ Qué relaciones de dependencia pueden darse dentro del contrato de franquicia?.

Para comprender el tema debemos analizar el Art. 1520 del CCyC, que por un lado dispone que las partes del contrato son independientes, y no existe relación laboral entre ellas y por otro lado, refiere que los dependientes del franquiciado no tienen relación jurídica laboral con el franquiciante.
Sin embargo, el mismo artículo determina: …" sin perjuicio de la aplicación de las normas sobre fraude laboral"
Esto implica una prevención, (dada la subordinación técnica, jurídica y/o económica, que suele implicar este contrato), de que las partes no se valgan de las figuras contractuales para burlar las normas laborales . Por lo cual el uso indebido de esta forma contractual puede dejar al descubierto una situación fáctica distinta de la que intentan aparentar y , que podrá evaluar en cada caso en particular la justicia.

Contrato de agencia:

Conforme al art. 1479 existe contrato de agencia
"...cuando una parte, denominada agente, se obliga a promover negocios por cuenta de otra denominada preponente o empresario, de manera estable, continuada e independiente, sin que medie relación laboral alguna, mediante una retribución. El agente es un intermediario independiente, no asume el riesgo de las operaciones ni representa al preponente. El contrato debe instrumentarse por escrito".
La parte del contrato para la cual el agente promueve negocios se llama, "preponente", (aún cuando no es un término reconocido por la Real Academia Española), aunque tal vez resulte más claro, llamarlo "empresario"
La solemnidad requerida por la ley, es que el contrato debe instrumentarse por escrito es lo que dispone la última parte de la norma.
Aún cuando no hay relación de dependencia, el art. 1492 se refiere al cómputo del plazo de preaviso en el supuesto del ejercicio de la rescisión unilateral incausada.
"...en los contratos de agencia por tiempo indeterminado, cualquiera de las partes puede ponerle fin con un preaviso. El plazo del preaviso debe ser de un mes por cada año de vigencia del contrato. El final del plazo de preaviso debe coincidir con el final del mes calendario en el que aquél opera…"
En caso de omisión, o deficiencia del preaviso se "...otorga a la otra parte derecho a la indemnización por las ganancias dejadas de percibir en el período" (art. 1493).
También establece el alcance de una indemnización por clientela en caso de resolución del contrato, lo cual genera similitudes en este caso, con lo estipulado por el Estatuto de los Viajantes de Comercio, que contemplan estas indemnizaciones, justamente por tratarse de una relación de dependencia, donde además de aplicarse la LCT, son de aplicación la legislación particular para viajantes, como lo es la Ley N° 14.546, que contiene disposiciones que mejoran la situación de los trabajadores de la actividad, respecto de las indemnizaciones comunes de la LCT.

Ahora bien, la critica que se hace habitualmente a este tipo de contratos, es que en realidad encubre una relación de dependencia y en fraude a la legislación laboral, se maquilla la vinculación con un contrato civil, que aunque contiene pautas indemnizatorias como preaviso y clientela, son menos gravosas que las impuestas al empleador de un viajante.

En la realidad, las zonas grises en este tipo de contrataciones, pueden desencadenar una investigación judicial para develar la realidad en cada situación.

Fideicomiso:

El fideicomiso está regido por el Código Civil y Comercial de la Nación. En sus diversas modalidades: financiero, inmobiliario, administración. Etc.

Definición Genérica:

ARTÍCULO 1666.- Definición. Hay contrato de fideicomiso cuando una parte, llamada fiduciante, transmite o se compromete a transmitir la propiedad de bienes a otra persona denominada **fiduciario**, quien se obliga a ejercerla en beneficio de otra llamada beneficiario, que se designa en el contrato, y a transmitirla al cumplimiento de un plazo o condición al fideicomisario.

Hay que tener en cuenta, que el Fideicomiso, no es una persona jurídica, aun cuando es considerado sujeto pasivo de tributos, *esto no hace que sea considerado sujeto de derecho o persona jurídica.*

De todos modos*,* la falta de personalidad jurídica no obsta que pueda contraer obligaciones para el cumplimiento de sus fines.

Habitualmente, la doctrina lo define como un **"Patrimonio de afectación"** y es el fiduciario quien actúa en nombre del fideicomiso obligando, en su accionar, a los bienes fideicomitidos, que serán los que respondan cuando exista un crédito que cubrir ante un reclamo laboral.

A consecuencia de no tener personalidad jurídica, en el proceso laboral, el fideicomiso no puede ser demandado.

En caso de conflicto laboral el acreedor laboral debe demandar judicialmente al fiduciario –dado que éste actúa obligando al patrimonio fideicomitido. Es el fiduciario quien comparece en el proceso y responde con el patrimonio que administra –y que se encuentra registrado a su nombre.

El Fideicomiso, al contar con un patrimonio propio, en caso de conflicto laboral responde con los bienes que integran ese patrimonio de afectación, pero el acreedor laboral no podrá ir en contra del patrimonio de los demás miembros del fideicomiso en forma personal, ya que tienen patrimonios separados, y solo procede atacar sus patrimonios en caso de fraude.

ARTÍCULO 1685.- Patrimonio separado. Seguro. Los bienes fideicomitidos constituyen un patrimonio separado del patrimonio del fiduciario, del fiduciante, del beneficiario y del fideicomisario.



<u>En conclusión :</u> Cuando un empleado sea titular de un crédito laboral a causa de su relación laboral con un Fideicomiso, debe demandar, en sede laboral, al fiduciario o administrador del patrimonio fideicomitido en esta calidad.

Si bien el empleador es el fideicomiso, quien realiza actos jurídicos por éste es el fiduciario, que en su nombre y representación, comprometen ese patrimonio.

Sección 4

De la revolución industrial a la revolución digital, cambios de paradigma.

A lo largo de nuestra historia, hemos atravesado por diferentes procesos que cambiaron drásticamente los modos de producción, de transporte, de comunicación, de consumo, y de formas de trabajo.

El primero de esos procesos es la denominada **Primera Revolución Industrial**, que surgió en Reino Unido a mediados del siglo XVIII con la introducción de la máquina de vapor, a diversos procesos. Este acontecimiento que cambió la forma de producir bienes y servicios, reemplazando la fuerza humana y la tracción a sangre con la incorporación de los motores de vapor, tuvo derivaciones en casi todas las áreas, no solo en la industria, también en el transporte, haciéndolo más rápido y seguro, abaratando los fletes, animando la migración de personas con viajes más seguros, rápidos y económicos. También provocó en sus comienzos desempleo y mayores desigualdades. La energía en este periodo era mayormente generada por el carbón.

La denominada **Segunda Revolución Industrial**, que se extiende desde mediados del siglo XIX, hasta el inicio de la Primera Guerra Mundial. Las nuevas formas de generar energía, fundamentalmente con el uso de combustibles fósiles (Petróleo y sus derivados) junto a la producción de la energía eléctrica , permitió hacer aún más eficientes los procesos iniciados en la era del vapor. Es importante mencionar que en este periodo, se produce un gran avance en las comunicaciones a través del telégrafo, el teléfono y la incipiente industria del cine.

La que algunos autores denominan la **Tercera Revolución Industrial ,** se asocia con las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, entre las cuales adquiere gran relevancia la aparición de Internet. Se caracteriza por los más altos índices de interactividad e intercomunicación a nivel global. Asimismo el desarrollo de energías renovables, y eco-sustentables provocan un gran cambio de paradigma.
Finalmente, mucho se está hablando acerca de un paso más allá de estas tecnologías que conocemos y que se ha dado en llamar **Cuarta Revolución Industrial**, también conocida como la **revolución industrial 4.0**, que es producto de la combinación de las tecnologías operativas (TO) y las tecnologías de la información (TI), la cual ha dado lugar a sistemas y máquinas inteligentes, interconectadas y autónomas.
La robotización es uno de sus más destacados componentes, con máquinas inteligentes que no sólo ejecutan movimientos mecánicos precisos, sino que son capaces de tomar decisiones programadas. Estos

avances tecnológicos, sin dudas han tenido un efecto positivo al evitar que un operario humano realice tareas que son altamente peligrosas

Las tecnologías más destacadas de esta última revolución son:

- **La Inteligencia Artificial** que implica el uso de máquinas con capacidad de “aprender”
- **Internet de las cosas** que posibilita la conexión de millones de dispositivos interconectado, enlazando como nunca el mundo físico con el digital,
- **Cobots** que son robots destinados a trabajar en colaboración con los humanos, a diferencia de los robots industriales que los antecedieron
- **Realidad aumentada y realidad virtual** que generan experiencias inmersivas en los usuarios combinando el mundo real con el digital.
- **'Big data'** posibilita el uso de datos masivos que se gestionan e interpretan con diversas finalidades industriales, científicas, comerciales, etc.
- **Impresión 3D y 4D** aplicada no solo al diseño industrial, de prototipos, etc sino al diagnóstico por imágenes en medicina, etc.

DE LA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL A LA REVOLUCIÓN DIGITAL

PRIMERA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL

Primera Revolución Industrial, que surgió en Reino Unido a mediados del siglo XVIII con la introducción de la máquina de vapor, a diversos procesos.

LA SEGUNDA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL

Segunda Revolución Industrial, que se extiende desde mediados del siglo XIX, hasta el inicio de la Primera Guerra Mundial

LA TERCERA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL

Tercera Revolución Industrial, se asocia con las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, entre las cuales adquiere gran relevancia la aparición de Internet

LA CUARTA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL

Cuarta Revolución Industrial, también conocida como la revolución industrial 4.0, que es producto de la combinación de las tecnologías operativas (TO) y las tecnologías de la información (TI), lo cual ha dado lugar a sistemas y máquinas inteligentes, interconectadas y autónomas.

1. La Inteligencia Artificial
2. Internet de las cosas
3. Cobots
4. Realidad aumentada y realidad virtual
5. Big data
6. Impresión 3D y 4D aplicada

Las TICs y la Economía Digital

Estas nuevas tecnologías que mencionamos solo a modo ilustrativo, y sin el afán de abarcarlas a todas, ha hecho posible el surgimiento de las denominadas TIC (Tecnologías de la Información y las Comunicaciones), que están conformadas por todo el conjunto de herramientas, equipamiento, aplicaciones, programas, redes y medios (multimedia), que han transformado el mundo cotidiano de la mayoría de las personas y ha tenido un gran impacto en las adaptaciones que los hombres han debido realizar para poder insertarse laboralmente en un medio que se transforma a una velocidad nunca antes vista.

Las Tics y la globalización, parecen un circulo sin fin donde no está claro establecer cual alimenta a cual.

A esta penetración de las TICs en la economía, se la ha dado en llamar **Economía Digital, Economía en Internet, o Economía Web**, y consiste justamente en la utilización de la gran autopista informática para la producción, venta y distribución de bienes y servicios a una escala global sin precedentes en la cual los usuarios, que no son sujetos pasivos, sino protagonistas, por su interacción con la red, dinamizando procesos a nivel global.

También la educación ha sido influida por esta nuevas tecnologías, que permiten más que nunca la educación a distancia, bajo la modalidad de la virtualidad.

En términos de relaciones del trabajo, ha posibilitado el teletrabajo, donde un empleado puede laborar conectado a su empleador por medio de una computadora, enviando de modo electrónico su trabajo, y muchas veces, sin que tenga importancia la distancia que los separa, incluso viviendo en países diferentes.

Ahora bien, independientemente de las ventajas o desventajas de teletrabajo, sus defensores y detractores, lo cierto es que constituye una modalidad cada vez más extendida.

La Pandemia del Covid, promovió e impulsó esta modalidad laboral, ante la necesidad de que algunas actividades continuaran desarrollándose en medio de una emergencia sanitaria a nivel mundial.

Al respecto, nos remitimos a la sección 1 de esta unidad, en la cual hemos desarrollado el Teletrabajo en la Argentina, y la normativa aplicable.

Plataformas Digitales y relaciones del Trabajo

El desarrollo tecnológico ha promovido la creación de las denominadas plataformas
Digitales.

Estas plataformas, de acuerdo con su función han constituido lo que denominamos “economía de plataformas”, al generar una actividad económica que depende esencialmente de la existencia de la plataforma misma y están orientadas a intermediar en la compra, venta y adquisición de productos, bienes y servicios.

Se trata en líneas generales de plataformas de intermediación entre la oferta y la demanda entre las empresas y usuarios que adhieren a sus servicios,

El auge de estas nuevas formas de intermediación ha suscitado grandes debates en torno a un proceso que se ha dado en llamar "deslaboralización", que es el generado por la informalidad laboral que fomentan estas plataformas al intermediar en el proceso económico eludiendo la normativa referente al derecho laboral respecto de los trabajadores participantes que adhieren a la misma, que se constituyen en meros usuarios de la plataforma, sin que la prestación laboral que desarrolla implique una situación de empleo, por ende, sin gozar de los beneficios previstos por la LCT.

En la mayoría de los casos, para acceder a estas plataformas, es requisito probar estar inscripto como autónomo o adherido al régimen simplificado como monotributista,

El concepto de deslaboralización está estrechamente relacionado con la precarización laboral, y sin dudas con un sistema de tercerización en gran escala que forma parte de una estrategia para eludir la normativa laboral.

Los defensores de esta nueva forma de economía, no ven en ella un fraude, sino una adaptación de la economía a los tiempos actuales, que requiere para su desarrollo y dinámica una desregulación del mercado de trabajo, que genera puestos de trabajo y estimula la economía.

A grandes rasgos, la metodología de estas empresas intermediarias consiste en recibir una retribución, honorario o pago de los usuarios adheridos por el servicio que brindan al poner a disposición la plataforma.

Economía Colaborativa y las relaciones del trabajo:

Otro tema estrechamente vinculado a las plataformas digitales es la denominada **economía colaborativa** basada en la intermediación entre la oferta y la demanda en una vinculación entre iguales, o de particular a profesional. (En el concepto más amplio, se considera colaborativa, sin importar que exista o no, una contraprestación entre los usuarios)

Este modelo se basa en el juego de la oferta y la demanda, en la cual un tercero (Plataforma-Empresa) intermedia contactándolos.

En la economía colaborativa podemos distinguir tres participantes:

a) Lo prestadores que comparten servicios, bienes, etc .

b) Los usuarios de dichos servicios;

c) Los intermediarios que facilitan la conexión de los prestadores y usuarios a través de la plataforma.

En principio, para que una economía sea considerada estrictamente colaborativa, se debería cumplir con el requisito de transar “bienes ociosos”, o sea, que un bien que está en desuso ingrese al mercado para que otra persona lo consuma y el propietario obtenga un beneficio.

Sin embargo, la economía colaborativa fue distorsionando este concepto o ampliándolo, para finalmente utilizar las plataformas para intercambiar bienes de inversión para obtener un lucro, o bien ofrecer un servicio o labor a cambio de una retribución.

Estos nuevos modelos de mercado tiene tanto detractores como defensores y las ventajas y desventajas, pueden ser variadas, sin embargo en la asignatura, debemos ceñirnos al impacto de este tipo de economía en las relaciones laborales.

Algunos señalan que permite generar trabajo y no va en desmedro del mercado laboral tradicional. Otros, opinan que su uso extensivo promueve la precarización laboral, genera zonas grises para la aplicación de las normas y contribuye a la deslaborización de la economía.

Gig Economy:

Es conocida también como **“trabajo esporádico” o “Economía de Bolos”.**

Gig, palabra inglesa que significa “ Bolos”, o pequeñas actuaciones, tiene su origen en el ámbito artístico donde los músicos o actores realizan participaciones esporádicas sin relación de dependencia, recibiendo una retribución económica por ello. .

Por extensión es un modo de denominar a aquellos trabajos realizados de modo independiente, con una duración determinada y generalmente breve que en general se aplica a pequeños encargos o actividades de baja demanda.

Mientras algunos ven en esta modalidad una precarización laboral, otros argumentan que resulta de gran utilidad a personas que no tienen interés en mantener una continuidad laboral en el desempeño de una actividad, sino tan solo realizarla cuando requiere ingresos económicos extras o cuando el tiempo ocioso de su actividad principal se lo permite.



Muy Importante:

Es necesario que usted comprenda que las innovaciones tecnológicas que hemos mencionado en esta sección, producen y promueven tanto relaciones laborales (regidas por la LCT), como relaciones de trabajo independiente.

Hemos puesto el foco, en las relaciones de trabajo que genera provocando precarización laboral o situaciones en evasión o fraude a la legislación laboral vigente, por ser un tema de especial preocupación en el ámbito del trabajo. Sin embargo, estas mismas tecnologías son aplicadas con plena vigencia de las leyes laborales en muchos casos, como por ejemplo en el teletrabajo reglamentado en el que se utilizan muchos de los medios tecnológicos que hemos mencionado.

La tecnología en sí misma, no es causa necesaria de estos inconvenientes, sino la utilización oportunista o ventajera de la misma en desmedro de otros.

La tecnología, como instrumento y herramienta útil del quehacer humano, es moralmente neutra y está sujeta la ética de su utilización.

Síntesis de la unidad

En esta unidad hemos hecho una breve introducción al Derecho del trabajo, haciendo luego hincapié en la diferenciación entre el derecho individual y colectivo de trabajo.

Asimismo hemos desarrollado los conceptos de contrato de trabajo, señalando los aspectos relevantes del contrato de trabajo, profundizando en los efectos previstos por la normativa respecto de las subcontrataciones y otras modalidades, y la teoría de la solidaridad que pueden llegar a implicar.

El desarrollo de las modalidades contractuales tradicionales y la incorporación del Teletrabajo, nos permitirán conocer las diversas formas de contratación previstas por la ley y a la cual es necesario ajustarse.

Por otra parte, pudimos analizar desde la perspectiva del trabajo, los diversos contratos previstos por el Código Civil y Comercial de la Nación, sus zonas grises, y los elementos que los tipifican y nos permiten diferenciarlos de las modalidades laborales previstas por la LCT.

Finalmente, realizamos una introducción a los cambios operados por la incorporación de las tecnologías de la era digital, que nos permite analizar modalidades de trabajo no reglamentadas o no tradicionales que han tenido un efecto disruptivo en la concepción tradicional de relación laboral.

Fuentes consultadas:

- *Grisolía, Julio A. (2015). Manual de Derecho Laboral. ISBN 978-950-20-2657-2 Buenos Aires: Abeledo - Perrot.*
- *Hockl, María Cecilia.(2012). La tercerización del sistema productivo y su manifestación en el art. 30 de la Ley de Contrato de Trabajo. ISBN: 978-987-1221-87-5. Buenos Aires. Legis*
- *Juan Carlos Fernández Madrid (2012). Ley de Contrato de Trabajo comentada y anotada. ISBN: 978-987-03-2334-1 Buenos Aires. La Ley.*
- *Ley de Contrato de Trabajo, Ley 20.744 y sus modificaciones.*
- *Código Civil y Comercial de la Nación. Ley 27.555*
  https://www.fuhem.es/wp-content/uploads/2018/12/Que-son-las-economias-colaborativas-JGil.pdf
- *¿Qué son las economías colaborativas? 2018- Javier Gil*
  http://www.oit.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_771675.pdf
- *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2021-Informe de referencia de la OIT*